

2025 年 7 月 10 日
株式会社パーソル総合研究所

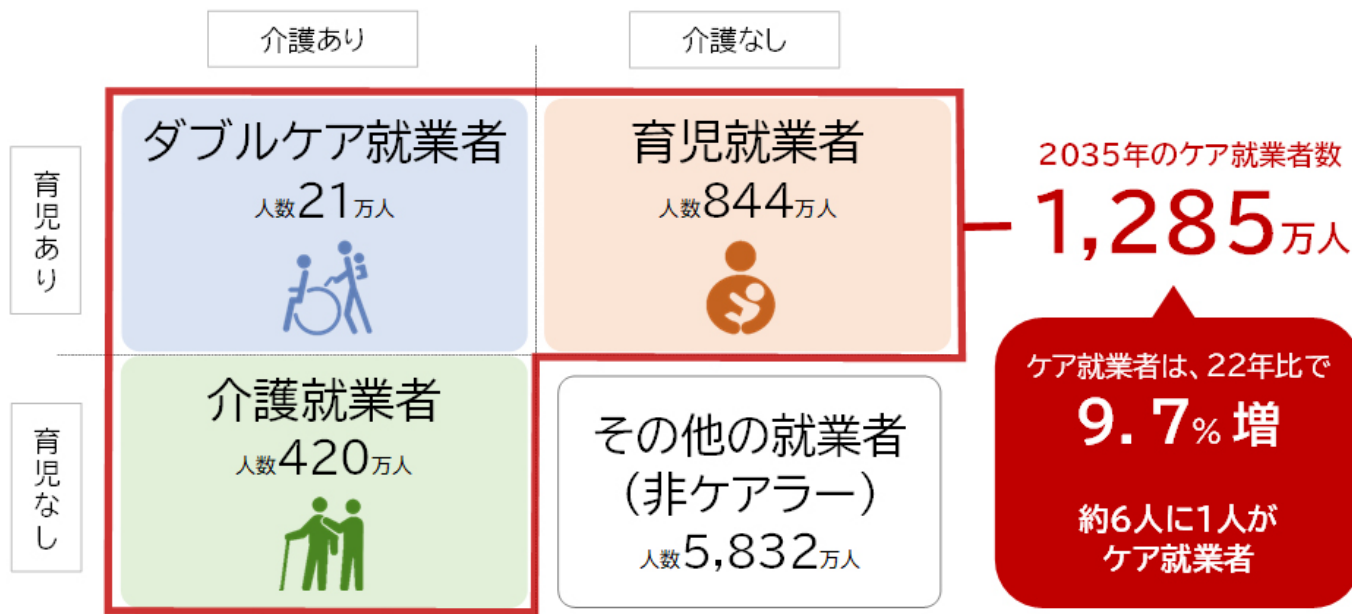
「ケア就業者に関する研究」を発表
2035 年、就業者の 6 人に 1 人が“ケア就業者”に
育児・介護・ダブルケア就業者が 1,285 万人と推計
柔軟な働き方制度、整備すすむもケア就業者の利用は 2 割

株式会社パーソル総合研究所（本社：東京都江東区、代表取締役社長：岩田 亮）は、「ケア就業者に関する研究」の結果を発表いたします。 ※本調査におけるケア就業者の定義：働きながら、育児・介護といったケアを行っている者

少子高齢化の進行により、育児や介護と仕事の両立は、多くの就業者にとって現実的な課題となりつつあります。本調査では、2035 年には、育児・介護・ダブルケア就業者（育児と介護のいずれも行つ就業者）のすべて含めたケア就業者が 1,285 万人に達し、就業者の 6 人に 1 人を占めると推計されました。

一方、柔軟な働き方制度が整備されても、実際の利用率は 2 割にとどまります。背景には、ケア就業者自身の“しわ寄せ懸念”や、非ケア就業者の不満・特別扱い感といった職場内の構造的課題があることが明らかになりました。ケアと仕事の両立支援を、対象者だけでなく職場全体の視点から捉え直す必要性が示唆されます。

**2035 年のケア就業者数（育児・介護・ダブルケアの累計）は、
2022 年比で 9.7%増（+113 万人）の 1,285 万人と見込まれる。**



パーソル総合研究所と中央大学は、2024 年 10 月に 2035 年の労働市場の見通しを「[労働市場の未来推計 2035](#)」として発表しました。就業者数は現在から 300 万人以上増加し、7,122 万人になると予測しました。本研究では、2035 年の就業者数 7,122 万人を前提条件に置いた上で、その時点でのケア就業者（育児就業者、介護就業者、ダブルケア就業者）の人数をそれぞれ推計しました。

＜ケア就業者の推計＞

1. 2035 年の育児就業者数は、2022 年比で 4.6%（37 万人）増の 844 万人になる見込み。
2. 2035 年の介護就業者数は、2022 年比で 20.4%（71 万人）増の 420 万人になる見込み。
3. 2035 年のダブルケア就業者数（育児・介護）は、2022 年比で 33.8%（5.4 万人）増の 21.2 万人になる見込み。

＜ケア就業者の職場の実態と課題＞

4. 柔軟な働き方に関する制度は整備が進んでいるものの、企業整備率に対する個人の利用率は平均で 20.8%にとどまり、制度と実際の活用との間にミスマッチが見られる。
5. ケア就業者が周りの従業員に自分の仕事を任せることがある割合は 4 割弱。また、柔軟な働き方に関する制度を利用しているケア就業者の方が「周囲からの業務フォロー率」が高い傾向。
6. ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者は、業務フォローのない非ケア就業者と比べて、残業時間が 5.6 時間長い（約 1.7 倍）。
7. ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者の 4 割以上が不満を感じている。

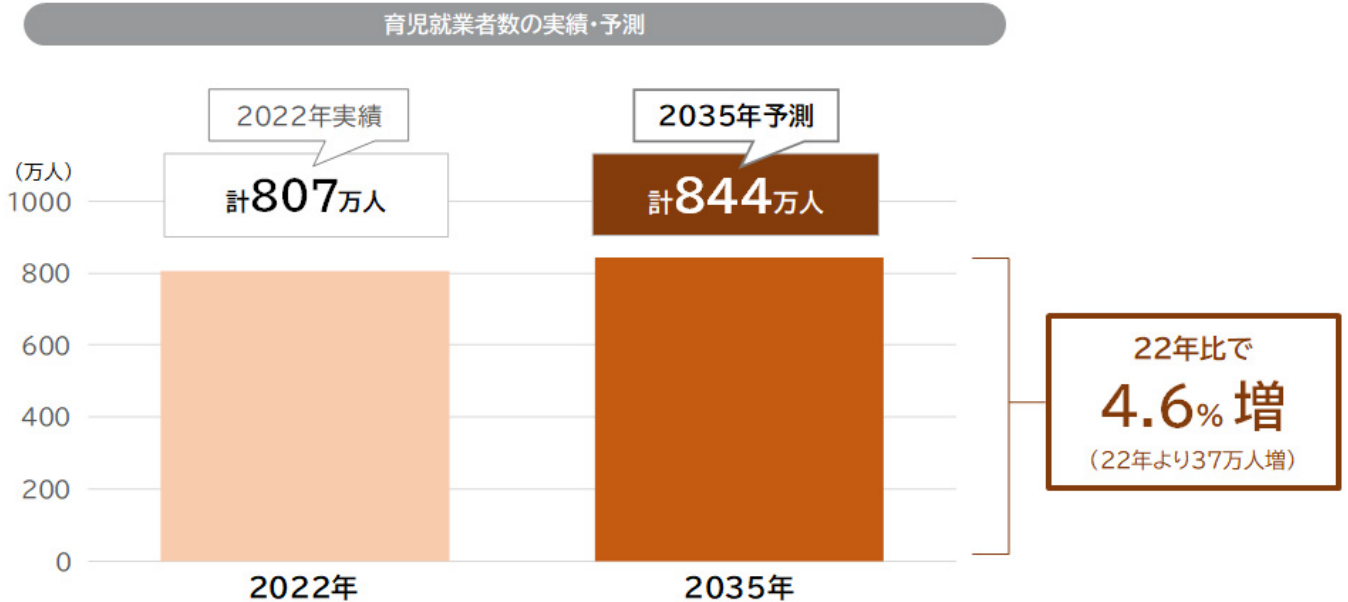
＜非ケア就業者の不満と解決策＞

8. 上司による調整型のマネジメントは、非ケア就業者側の、ケア就業者に対する不満や特別扱い感を抑える傾向にある一方で、上司からの激励・励ましは、逆にこれらの意識を高める傾向がある。
9. ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者の約 7 割が企業からの支援不足を感じ、そのような層ほどケア就業者に対して特別扱い感を強く抱いている傾向がある。
10. 柔軟な働き方制度は、一部の就業者だけが利用できる条件付き整備よりも、全従業員が利用可能な全面整備の方が、非ケア就業者の“特別扱い感”が低い傾向が見られる。

■主なトピックス（詳細）

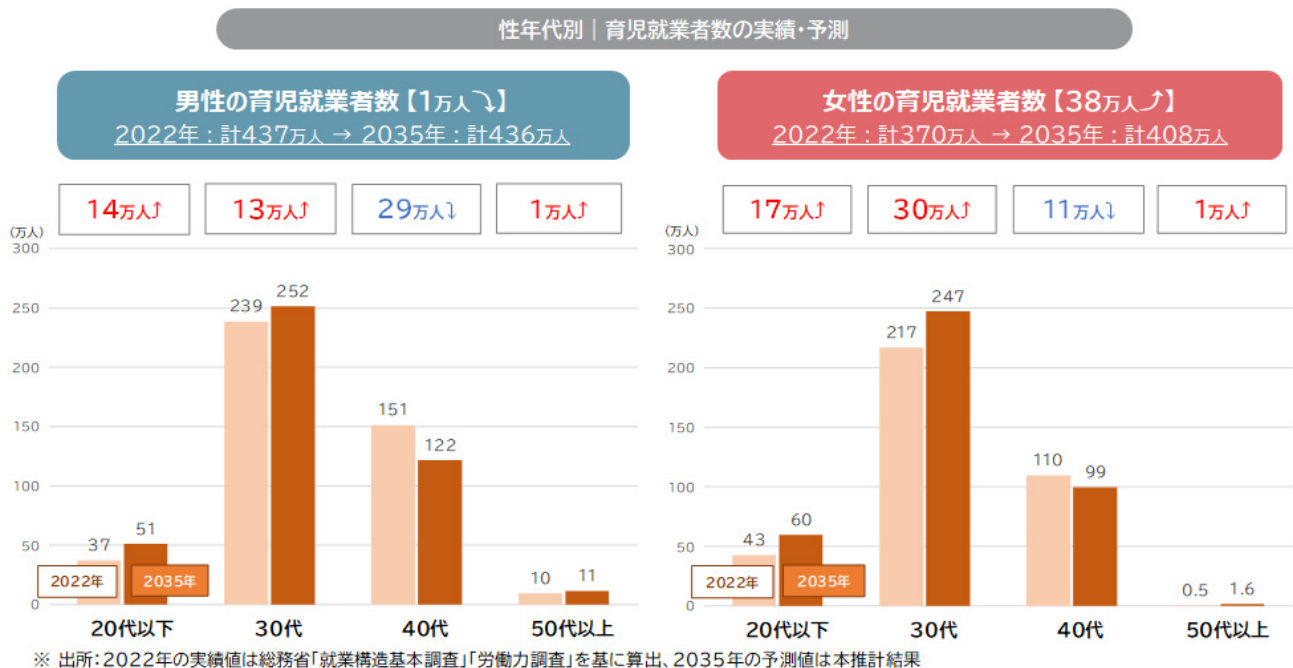
<ケア就業者の推計>

1. 2035年の育児就業者数は、2022年比で4.6%（37万人）増の844万人になる見込み。

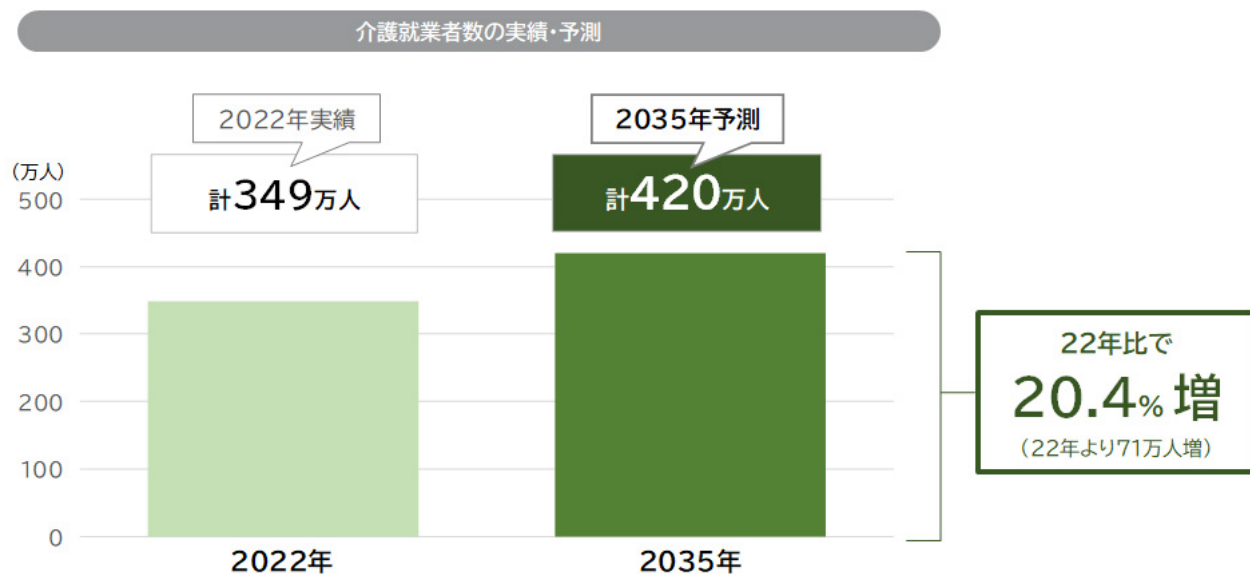


※ 出所：2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

2022年と2035年の育児就業者数を性年代別に見ると、男女ともに40代以外のすべての年代で育児就業者は増える見込み。この背景には、男性は育児就業率の増加、女性は労働力率（労働参加率）の増加があると考えられる。

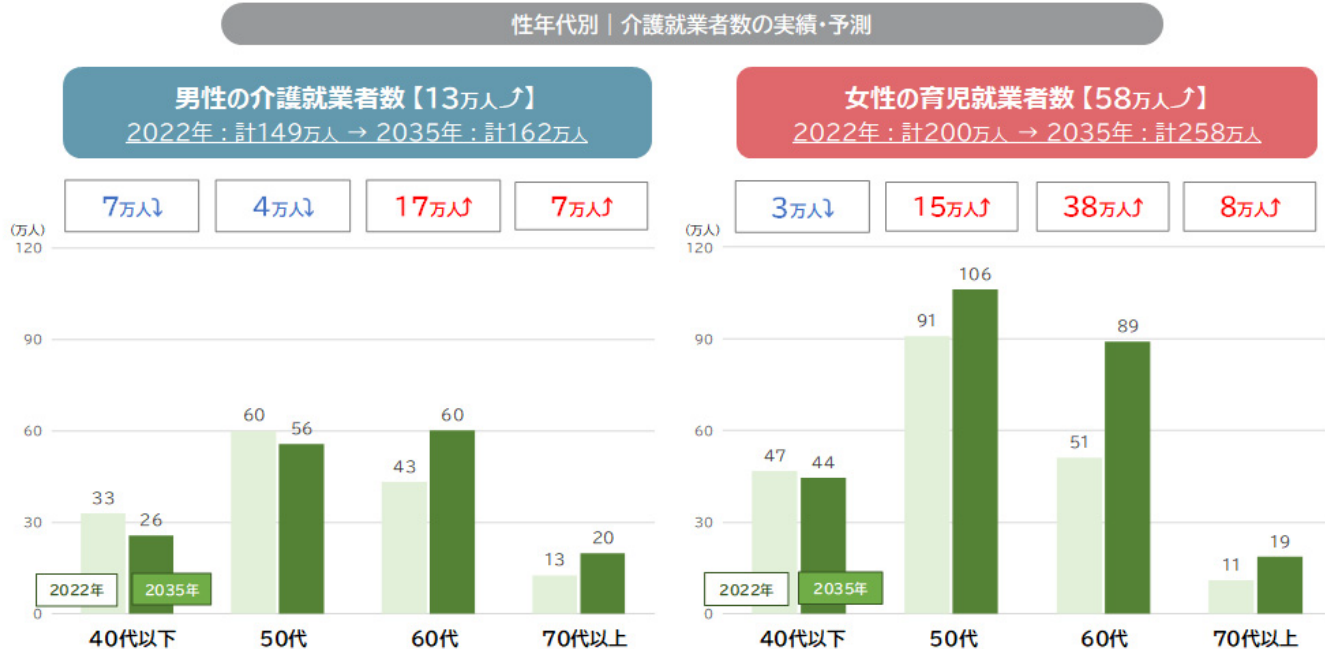


2. 2035 年の介護就業者数は、2022 年比で 20.4%（71 万人）増の 420 万人になる見込み。



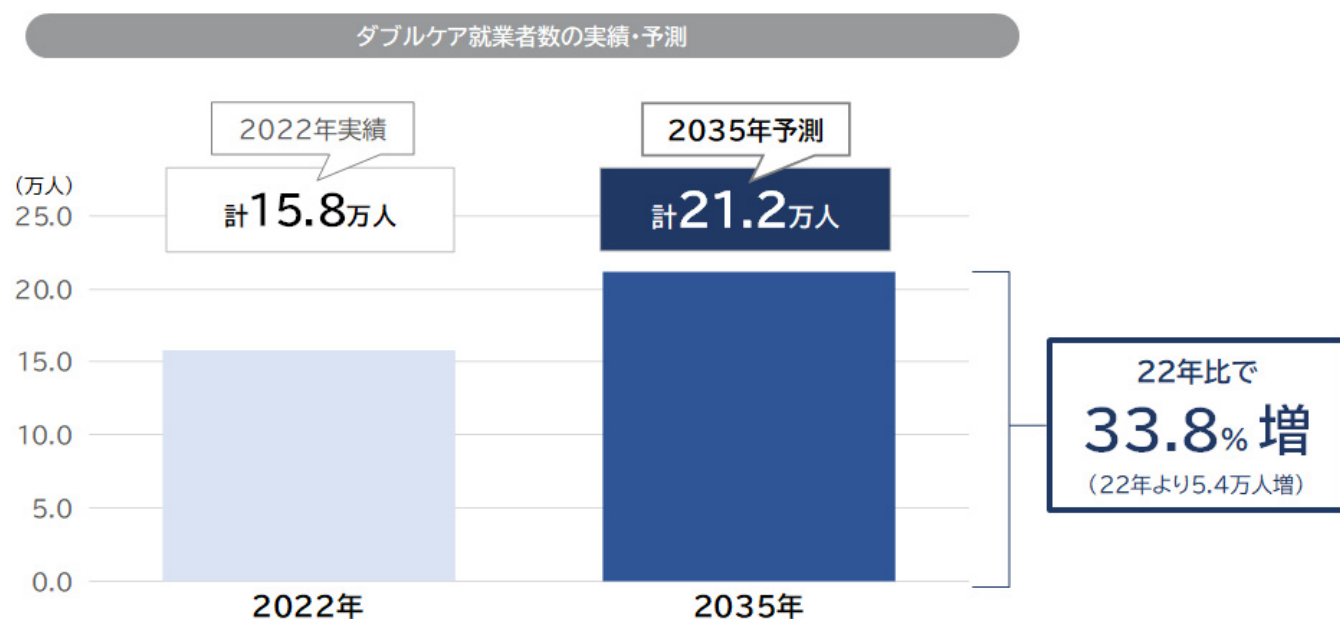
※ 出所：2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

2022 年と 2035 年の介護就業者数を性年代別に見た。男性では 60 代・70 代以上、女性では 50 代・60 代・70 代以上で介護就業者が増える見込み。この背景には、人口動態における高齢化の進行や、全般的な労働力率の上昇があると考えられる。



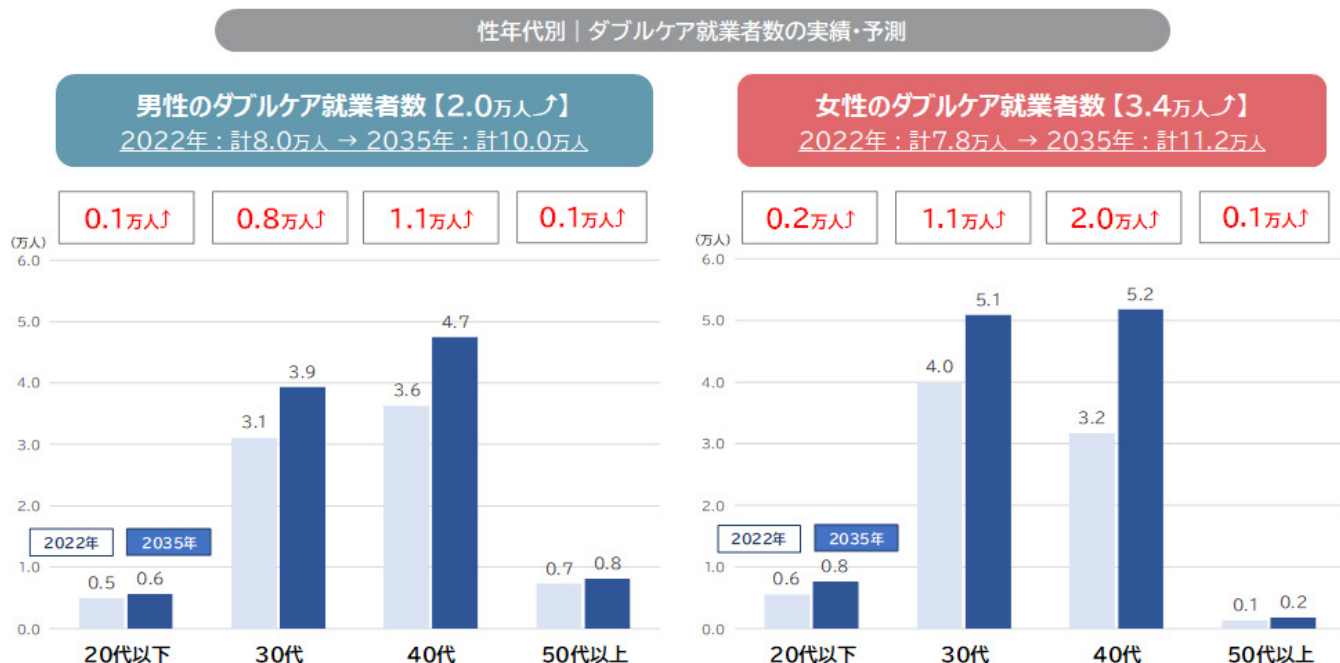
※ 出所：2022年の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

3. 2035年のダブルケア就業者数（育児・介護）は、2022年比で33.8%（5.4万人）増の21.2万人になる見込み。



※ 出所：2022年以前の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

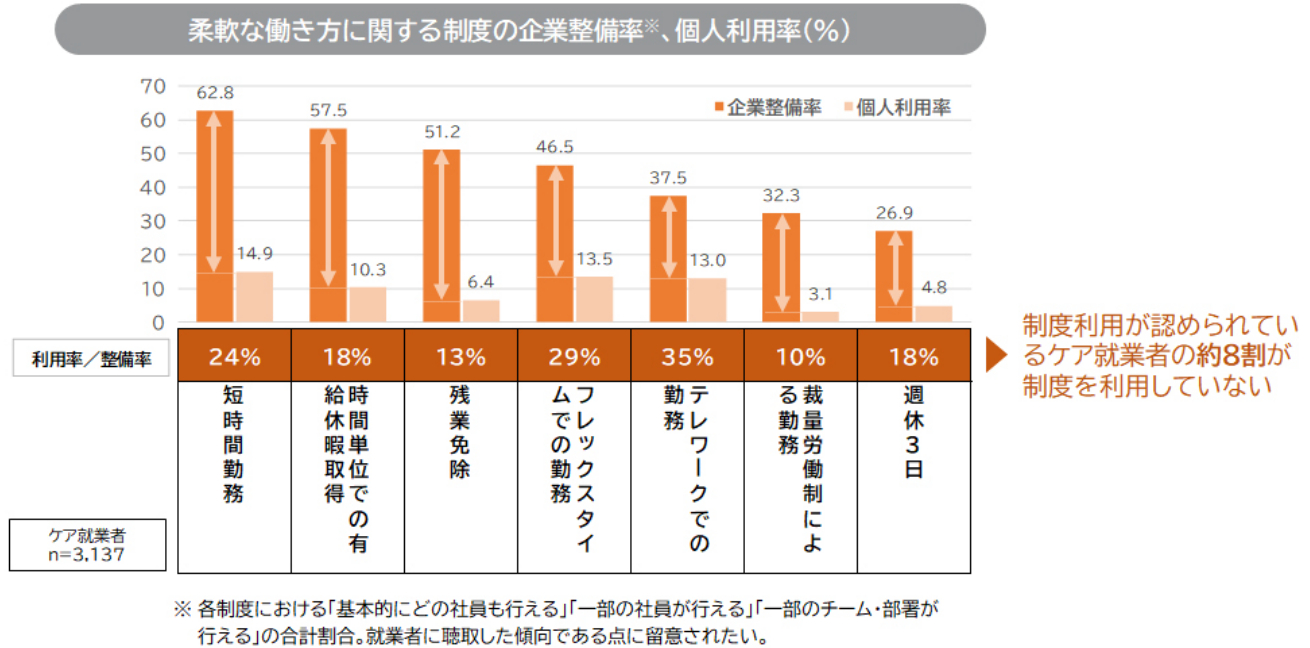
2022年と2035年のダブルケア就業者数を性年代別に見た。男女ともにすべての年代でダブルケア就業者は増える見込み。この要因には、晩婚化や晩産化、高齢化が考えられる。



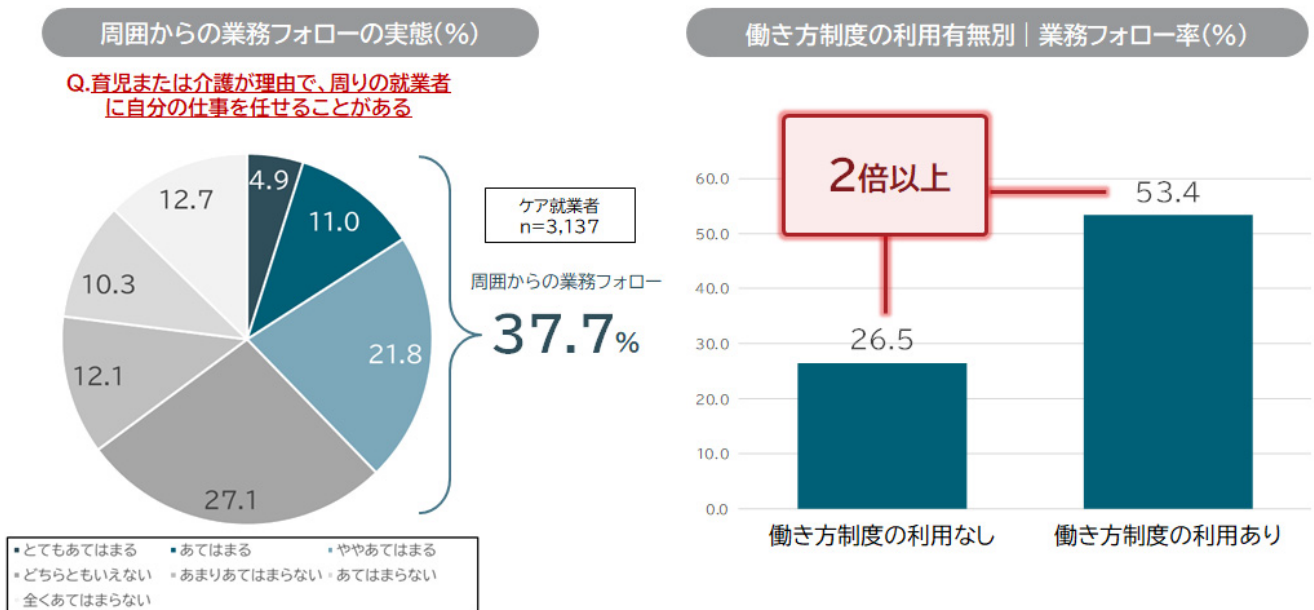
※ 出所：2022年の実績値は総務省「就業構造基本調査」「労働力調査」を基に算出、2035年の予測値は本推計結果

＜ケア就業者の職場の実態と課題＞

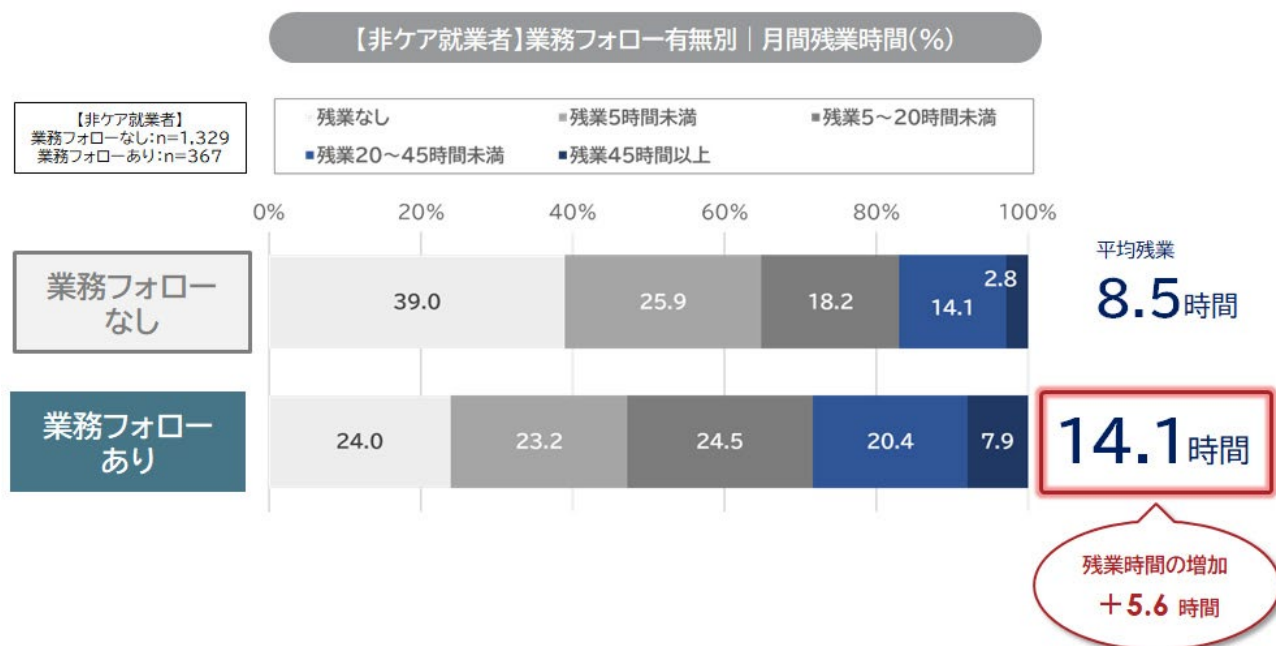
4. 柔軟な働き方に関する制度の企業整備率と個人利用率をそれぞれ見た。企業整備率に対する個人利用率の割合は、平均で 20.8%。これは、柔軟な働き方に関する制度を 8 割のケア就業者は利用していない状況进行意味する。



5. ケア就業者が周りの従業員に自分の仕事を任せることがある割合は 4 割弱。また、柔軟な働き方に関する制度を利用しているケア就業者の方が、「周囲からの業務フォロー率」が高い傾向。



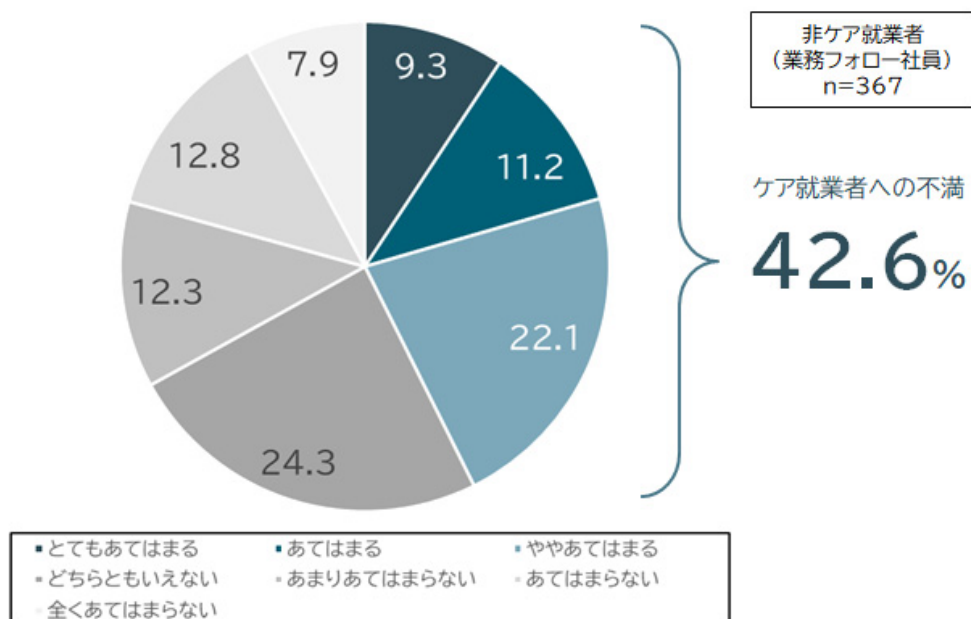
6. ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者は、業務フォローのない非ケア就業者と比べて、残業時間が 5.6 時間長い（約 1.7 倍）。



7. ケア就業者の業務をフォローする非ケア就業者側が、ケア就業者に不満を抱いている割合は 4 割を超える。

【非ケア就業者】ケア就業者に対する不満(%)

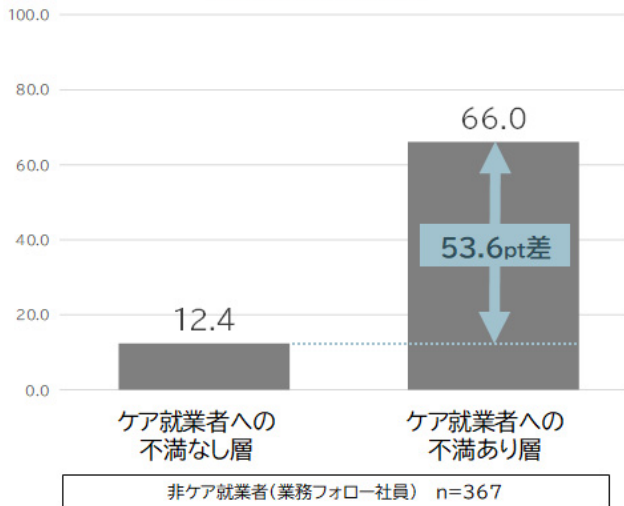
Q. 育児や介護をしながら働く社員に対して、
不満を感じることがある



ケア就業者への不満あり層となし層で、「（ケア就業者への）過度な優遇意識」と「就業者の不公平感」の差が見られる。つまり、ケア就業者への不満と、ケア就業者の特別扱い感の関連が強い。

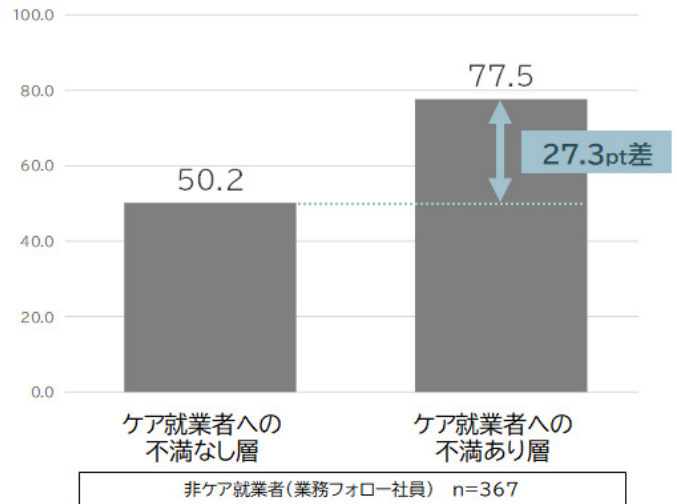
ケア就業者への不満有無別 | 過度な優遇意識(%)

Q.育児や介護をしながら働く就業者への優遇が行き過ぎていると思う



ケア就業者への不満有無別 | 就業者の不公平感(%)

Q.就業者が公平に扱われていないと感じる



<非ケア就業者の不満と解決策>

8. 上司の調整型のマネジメントが、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者の特別扱い感」を抑制する傾向。一方、上司からの激励・励ましは、「ケア就業者への不満」と「ケア就業者の特別扱い感」を上昇させる傾向。

※分析対象:非ケア就業者
※有意な項目のみ、標準化偏回帰係数を記載
※個人属性(性別、年齢等)を統制

		重回帰分析 (強制投入法)	
		ケア就業者への不満	ケア就業者の特別扱い感
調整済R ²		0.082	0.087
上司マネジメント	調整	-.197	-.203
	傾聴	-.181	
	部下理解		-.095
	激励・励まし	.183	.090
	仲裁	.080	

※上記分析には、それぞれ以下の項目の平均値を用いた。

上司のマネジメント

部下理解	私の家庭環境について理解している 私が希望する働き方について理解している 私が希望する仕事内容について理解している 私の業務上の課題を把握している 私のスキルや経験、知識を把握している	調整	メンバーに仕事をうまく分担している メンバーに不測の事態が生じた際にも、うまく対応している 突発的な業務が発生した際にも、仕事の分担をうまく調整している
傾聴	私の話を最後まで丁寧に聞いてくれる 私の思いや意見をいったん受け入れようとしてくれる	行動規範	問題を改善するために、自ら行動する 何事も自ら率先してやる 言葉だけでなく行動で示す
フィードバック	私の仕事に対して十分にフィードバックしてくれる 伝えるべきことは言葉で明確に伝える 助言やアドバイスを積極的にしてくれる	自立支援	仕事の進め方はメンバーに任せている 組織のルールに従うことを強く要求しない その日の仕事の進捗や内容を細かく報告するように求めない
賞賛	うまくいった時にはメンバーを褒めている メンバーを人前で褒めている 日常的に感謝やねぎらいの言葉をかけている	公平	メンバーの評価には、成果だけでなく、仕事のプロセスや工程も考慮している 目の前にいるメンバー、近くにいるメンバーに優先的に仕事を振ることはない 部下には公平に評価を行っている
激励・励まし	常に職場を活気づけようとしている メンバーへの声掛けを積極的におこなっている 大変な時こそ元気にふるまっている	仲裁	部下全員に対して情報共有を平等に行っている 部内で意見の衝突があった時には、うまく対応してくれる 部内の感情のもつれに対して、うまく仲裁してくれる

※「あてはまらない(1)」～「あてはまる(5)」の5件法でそれぞれ聴取

影響

ケア就業者
への不満

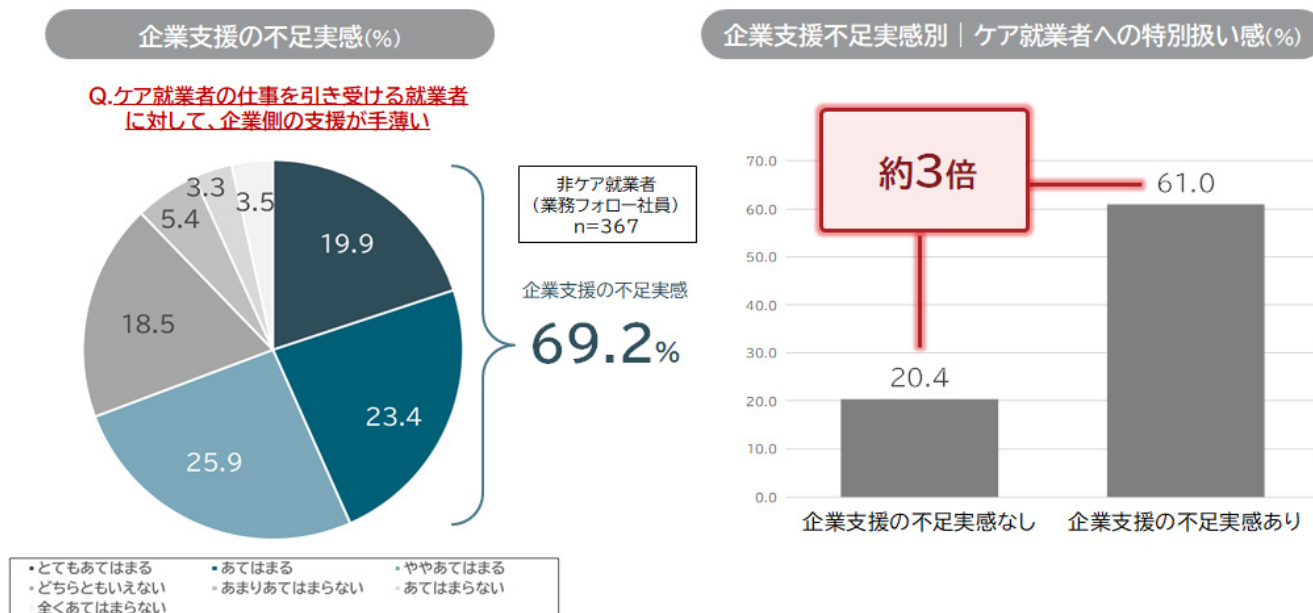
育児や介護をしながら働く社員に
対して、不満を感じることがある

ケア就業者の
特別扱い感

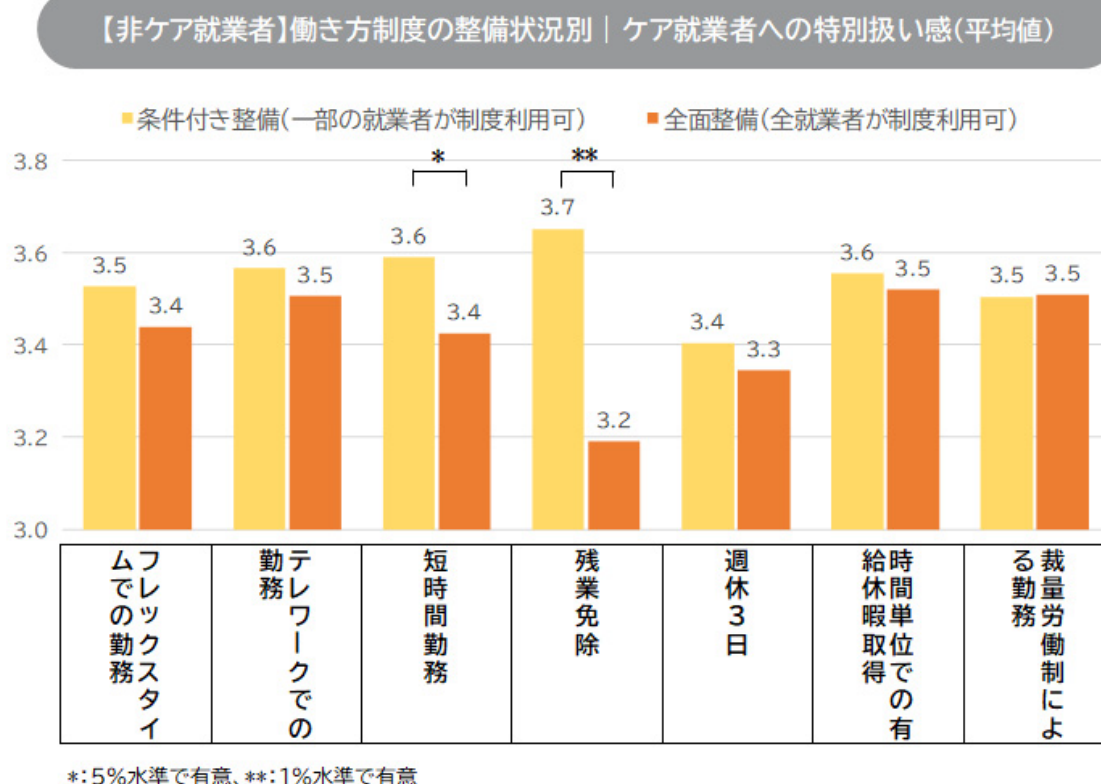
育児や介護をしながら働く就業者
への優遇が行き過ぎていると思う

就業者が公平に
扱われていないと感じる

9. 「ケア就業者の仕事を引き受ける非ケア就業者に対して、企業側の支援が手薄い」と感じている割合は約7割。
また、企業支援の不足実感がある層は、不足実感がない層と比べて、ケア就業者への特別扱い感の意識が強い傾向。



10. 働き方制度の整備状況別に、非ケア就業者が感じる「ケア就業者への特別扱い感」の意識を比較した。
単純比較では、ほぼすべての制度において、全面整備（全就業者が制度利用可）よりも条件付き整備（一部の就業者が制度利用可）の方が、ケア就業者への特別扱い感を強く感じている傾向。



■ 調査結果からの提言

ケアとともに働く社会の到来に向けて：「点」の視点から、「面」の視点へ

育児や介護といったケアと仕事の両立に注目が集まっている。企業単位の様々な施策だけでなく、法改正もそれを裏付けている。そこで、今回、「[労働市場の未来推計 2035](#)」をベースに、将来的なケア就業者数を算出したところ、2035年には現状からおよそ10%増え、1,285万人に達するという予測となった。これは、性別や年齢問わず、誰にとってもケア就業者になる可能性が高まり、ケア就業者と共に働く可能性が高まる社会の到来を意味する。



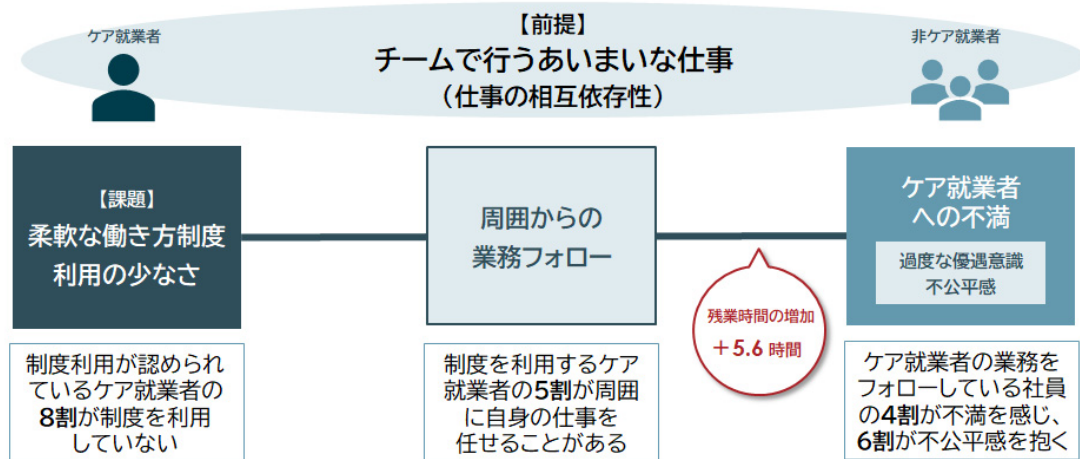
パーソル総合研究所
研究員 中俣 良太

こうした中で重要になってくるのは、ケアと仕事を両立するための仕組みづくりである。事実、政策的にも、実務的にも、ケア就業者をターゲットとした様々な支援が形作られてきた。しかし、本調査では、制度が導入されていても、5人に4人は利用していないことがわかっている。

この背景には、周囲への仕事のしわ寄せを恐れるケア就業者の意識が潜む。本調査からは、周囲への業務の代替が、非ケア就業者側の不満を高めており、こうした不満の蓄積が、ケア就業者の制度利用の足かせとなっている可能性がうかがえている。今後は、非ケア就業者の意識により一層目を向け、調整型の上司マネジメントを行っていくことや、働き方制度における特別扱いを緩和していくことなどが重要だろう。

従来のケアと仕事の両立支援においては、その対象となるケア就業者だけに目を向けた支援が主に模索されてきた。しかし、ケア就業者の活躍を促進するには、その周りにいる非ケア就業者も含めた包括的なアプローチへと転換することが不可欠である。

<ケア就業者のいる職場の課題と要因>



<ケア就業者のいる職場の問題解決に向けて>

ケア就業者のいる職場の課題を解決するには、まずは非ケア就業者側の不満を抑制し、ケア就業者が働き方制度を利用しやすい風土を醸成していくことが重要と考えられる。



- 本調査を引用いただく際は、**出所としてパーソル総合研究所「ケア就業者に関する研究」**と記載してください。
 - 調査結果の詳細については、下記 URL をご覧ください。
- URL : <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/carer-employee.pdf>
- 構成比の数値は、小数点以下第 2 位を四捨五入しているため、個々の集計値の合計は必ずしも 100%とならない場合があります。

■ 調査概要（アンケート調査の概要）

調査内容	ケア就業者のいる職場の課題と、課題解決のためのポイントを明らかにする。					
調査対象	共通条件: 全国の就業者（休業中の就業者は除く）、20～69歳男女					
	① 育児就業者:1,295s ※現在育児のみを行っている就業者					
		20代	30代	40代	50～60代	
	男性	38	385	241	12	
	女性	58	369	191	1	
	② 介護就業者:1,358s ※現在介護のみを行っている就業者					
		20代	30代	40代	50代	60代
	男性	3	8	59	271	208
	女性	6	19	119	419	246
	③ ダブルケア就業者:484s ※現在育児と介護を行っている就業者					
		20代	30代	40代	50～60代	
	男性	47	96	80	43	
	女性	34	83	57	44	
	④ 非ケア就業者:1,696s ※現在育児と介護を行っていない就業者					
		20代	30代	40代	50代	60代
	男性	157	129	215	246	190
	女性	141	102	182	207	127
※ 2022年の総務省「就業構造基本調査」の性年代構成比を参考に割付(ただし、③の割付は自然発生で回収)						
調査方法	調査会社モニターを用いたインターネット定量調査					
調査時期	2024年 12月6日 - 12月10日					

■【株式会社パーソル総合研究所】<<https://rc.persol-group.co.jp/>> について

パーソル総合研究所は、パーソルグループのシンクタンク・コンサルティングファームとして、調査・研究、組織人事コンサルティング、人材開発・教育支援などを行っています。経営・人事の課題解決に資するよう、データに基づいた実証的な提言・ソリューションを提供し、人と組織の成長をサポートしています。

■【PERSOL（パーソル）】<<https://www.persol-group.co.jp/>> について

パーソルグループは、「“はたらくWell-being”創造カンパニー」として、2030年には「人の可能性を広げることで、100万人のより良い“はたらく機会”を創出する」ことを目指しています。

人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、BPOや設計・開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開するほか、新領域における事業の探索・創造にも取り組み、アセスメントリクルーティングプラットフォーム「ミイダス」や、スキマバイトアプリ「シェアフル」などのサービスも提供しています。

はたらく人々の多様なニーズに応え、可能性を広げることで、世界中の誰もが「はたらいて、笑おう。」を実感できる社会を創造します。

■中央大学について

中央大学は、1885年の創立から「實地應用ノ素ヲ養フ（じっちおうようのそをやしなう）」という建学の精神のもと、いつの時代にも社会を支え、未来を拓くことを使命とし、実社会の課題に対応する教育・研究に取り組んでいます。

「Chuo Vision 2025」に基づき、中央大学は持続可能な社会を築き、国際的に貢献できる実践力を持つ次世代の人材育成を目指して、2026年から2027年にかけて新しい5つの学部を設置する計画を進めています。

2026年4月には、現在の理工学部を発展的に再編し、基幹理工学部、社会理工学部、先進理工学部の3つの学部を新設します。2027年4月には、スポーツ情報学部（仮称）、情報農学部（仮称）の2つの学部を開設に向けて設置構想中です。

本調査は「[労働市場の未来推計2035](#)」プロジェクトとして、中央大学の阿部正浩教授、中央大学 経済研究所 客員研究員および下関市立大学の鈴木俊光准教授にご参画いただき、パーソル総合研究所シンクタンク本部と中央大学の共同で実施しました。

問い合わせ先

株式会社パーソル総合研究所 広報 TEL : 03-6385-6888 MAIL : prc_pr@persol.co.jp